

フリーランスを保護する新法が 施行されます

弁護士
細谷 祐輔



令和6年11月1日より、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(通称フリーランス新法。以下「新法」と言います。)が施行されます。

一般に特定の組織に属さず個人で自由に仕事をする個人事業主をフリーランスと呼びます。フリーランスは、仕事を発注する事業者から業務の委託を受け仕事をしています。

しかし、フリーランスは、事業者としての立場で業務の委託を受け、委託者に雇用されているわけではないため、労働関係法令の適用がありません。

発注事業者が組織である場合、交渉力や情報収集力に格差があり、仕事の発注を受けるフリーランスは取引上弱い立場となる傾向があります。

新法は、このような傾向をふまえ取引を適正化し、就業環境を整備することによってフリーランスを保護する趣旨で制定されました。

新法では保護されるフリーランスを、従業員を使用しない個人事業主または法人であっても代表者以外に役員がなく、従業員を使用しない法人とし、これを特定受託事業者

と定義しています。

発注事業者は、特定受託事業者に業務を委託する場合、①書面等によって取引条件を明示すること、②原則として60日以内の報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと、③募集情報を的確に表示すること、④ハラスメント行為に関する相談対応のための就業環境の整備などの措置を講じることが義務づけられます。

加えて、継続的に業務を委託する場合には、育児介護等への配慮を行うこと、中途解約について事前予告義務(原則30日前までに予告)が規定されています。

なお、既存の法律として、下請法は、代金の支払遅延、減額、返品等の下請事業者に対する不当な取り扱いを禁じていますが、発注者の資本金が1000万円以上の場合を対象とします。

この点、新法では業務を委託する事業者の資本金の額に制限がないため、事業者の経営規模に関わらず適用されます。

発注事業者においては、フリーランスに業務を委託する際、上記の義務を履行するため必要な準備を進めなければなりません。

社会保険適用拡大に伴う 「年収の壁」対応とは?

社会保険労務士
杉田 優



1 社会保険の適用拡大とは

令和4年10月から、厚生年金保険の被保険者である従業員数が101人以上の企業(「特定適用事業所」といいます)で週20時間以上働く短時間労働者は、社会保険の加入対象となりました。さらに今年10月から、この短時間労働者の範囲が拡大され、特定適用事業所の要件が51人以上に引き下げられ、そこで働く短時間労働者についても、社会保険加入が義務化されました。

2 年収「106万円の壁」とは

一般的によく言われる106万円の壁とは、上記の特定適用事業所で新たに社会保険の加入により、その保険料を支払うことで、手取り収入が減少することを避け、就業調整する収入基準のことを言います。具体的には、社会保険への加入要件の一つに、「月額賃金が8.8万円以上であること」という条件があることから、その額を超えないように就業調整する収入基準の8.8万円を年額換算した年収106万円であるということです。

3 増える保険料負担に対する対応

社会保険の適用拡大に伴う上記「年収の壁」への対応策として用意されたのが、社会保険適用促進手当とキャリアアップ助成金です。

(1)社会保険適用促進手当

パート等が社会保険に加入するにあたり、事業主が従業員の保険料負担を軽減するための手当を支給すると、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として、当該手当を保険料算定対象としない制度です。その結果社会保険加入による手取り収入の減少が軽減されます。

(2)キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)

新たに社会保険に加入することになった従業員の収入を増加させる取り組みをした事業主に対し、従業員1名につき、最大50万円が国から助成されます。

なお、制度の運用についての詳細は、当事務所にご照会ください。